

Y9-19

部署で退院支援・退院調整を担える看護師を育成するための院内教育の取り組み

武蔵野赤十字病院 継続看護委員会

○齋藤 恭子^{さいとう やすこ}、山内 真恵、増子はるみ

【はじめに】当院の退院調整部門において在宅療養の移行件数は約500件／年あり年々増加傾向にある。昨今、医療制度改革の流れで、急性期病院から在宅療養へスムーズに移行できるよう退院支援・退院調整が注目されている。急性期病院の役割の中で、在宅療養への移行支援を行う看護師が必要と考える。継続看護委員会主催で23年度に退院支援・退院調整を担える看護師を育成するための院内教育を実施した。今回はその取り組みから次年度につなげる課題を見出したのでここに報告する。

【目的】入院中の患者の意思決定を支援し、在宅に移行しても必要な看護が継続して提供されるよう、総合的な支援機能を持つ看護師を育成する。

【方法】対象：継続看護委員・実践委員22名 日時：奇数月の継続看護委員会時の1時間（講義3コマ グループワーク）医療連携センター、訪問看護ステーションでの1日見学研修

【成績】医療連携センター、訪問看護の研修終了後のアンケートの結果から、研修生それぞれが「在宅療養のイメージが付いた。」「本人らしさのある生活」など患者のQOLを意識した支援の重要性に気が付いている。その後グループワークを行ったことによって、研修での体験から学んだ事を共有でき、在宅療養の場面をイメージ化することができた。各自、この研修を通して、自部署の課題を明確にすることができた。

【結語】今回の院内教育の取り組みによって、看護師の視野を広げ、自己の課題、自部署の課題は明確になったが、自部署で改善や工夫するなど波及効果を得ることはできなかった。1年間の研修では、退院支援・退院調整の個々の知識を深めることはできた。今年度は自部署でリーダーシップを発揮し実践できるように継続した研修した研修を企画していく。

Y9-20

中・四国ブロック赤十字病院における看護補助者の実態調査

赤十字医療施設中・四国ブロック看護部長会¹⁾、徳島赤十字病院²⁾

○庄野 泰乃^{しょうの やすの^{1),2)}}

【はじめに】平成22年度診療報酬改定により急性期看護補助体制加算が新設され、看護補助者（以下、補助者）の活用が進んでいる。しかし、補助者の教育や管理等に苦慮している施設も多い。そこで中・四国ブロック看護部長会では、補助者の有効活用に向けて問題点を明らかにし今後への示唆を得ることを目的に実態調査を行ったので、その結果を報告する。

【用語の定義】看護補助者：委託を除く看護業務を補佐する者

【方法】中・四国ブロック14施設の看護部を対象にアンケート調査を実施した。調査期間は平成23年6月20日～7月29日で、独自に作成した調査票を用いた。

【結果】対象施設の平均病床数は421床で、急性期看護補助体制加算は12施設が取得していた。補助者数は合計466名、一施設平均33.2名であった。性別では女性が460名（99%）であった。雇用形態は、正規35%、臨時23%、パート20%、嘱託14%、派遣8%であった。早出や遅出、休日勤務は10施設（70%）で行われていた。管理上の問題点は、「補助者同士の人間関係」「業務内容の拡大が困難」「教育体制」の順であった。人事管理の困難点は、「良い人材が集まらない」「年齢や個人背景が様々で個人の能力差が大きい」等であった。メリットは、「早朝夜間、休日配置により、看護業務の軽減につながった」等であった。

【まとめ】補助者の活用により看護業務の負担軽減に繋がっているが、多様な雇用形態、異なる教育背景や年齢差の大きい補助者の管理に苦慮していた。今後は、良い人材の確保と定着のために処遇面を含めた人事計画や、教育体制の充実が求められる。

Y9-21

看護助手の夜勤導入にむけての現状調査

前橋赤十字病院 看護部¹⁾、前橋赤十字病院²⁾、

○牧口みどり^{まきぐち}、田村 教江²⁾、関口美千代²⁾、三枝 典子²⁾、林 昌子²⁾、福田 富江²⁾、前田 陽子²⁾

【はじめに】当院は、在院日数12.7日、病床利用率90.1%（平成23年度）の高度救急救命センターを有する急性期病院である。平成8年に入院基本料7対1を導入、看護必要度を踏まえた人員配置がされ、平成22年から看護補助加算は50対1を導入している。現状では、患者の重症度、治療内容による各部署の業務量変動や時間外労働差が生じている。そこで今年度「看護補助者と協働することで看護師の負担軽減を図る」ことを目的とし、25対1の導入を検討している。今回、夜勤帯において看護助手が実施できる看護業務について現状把握し業務内容を具体化するために、看護師、看護助手を対象にアンケート調査を行ったのでその結果を報告する。

【目的】夜勤帯における看護助手が実施できる看護業務について現状把握・検討する。

【目標】1. 看護師が求める夜間における看護助手業務内容を知る。2. 看護助手が夜間実施可能である看護助手業務内容を知る。3. 看護助手が自律性をもち、かつ効果的、効率的に働けるよう業務内容について検討する。

【調査方法】質問紙によるアンケート調査 高度救急救命センターを含める全病棟看護師

【まとめ】看護師・看護助手を対象に、夜勤帯における看護助手が実施できる看護業務についての現状調査を行った。その結果、看護師が求める夜間における看護助手業務内容と、実際に看護助手が実施可能である看護助手業務内容が明らかになった。また、夜間に看護助手を必要としている必要部署や勤務時間帯も明らかになった。それらを踏まえて、看護業務の改善を行うと共に、看護助手業務内容整理・看護助手の教育を行い、今後試験的導入を目指していきたい。

Y9-22

外来応援体制を見直し、看護師のストレス軽減を図る

名古屋第一赤十字病院 看護科

○南平 好美、金築美衣子、山崎 英子、岩田 陽子、山内 清美、木島 和代、武末 京子、村上 綾子、澤田シゲノ

【はじめに】近年ワークライフバランスを考えた多様な勤務形態で勤務する看護師が増えている。外来では育児短時間制度・パート・嘱託・正職員(夜勤免除)の看護師が勤務している。当ブロックは耳鼻咽喉科・眼科・歯科口腔外科を含む6科であり、特殊な技術が必要な科が集まっている。その中で、安全な医療と看護の質を保ち、毎日の休憩時間の確保・休暇（急な休み）に対応するために、他科への応援業務は不可欠である。しかし応援で他科の看護業務を行うことは、「自分ばかりが行かされる」「応援に行くことはストレスで、行きたくない」などストレス要因となっていることが伺えた。そこで、応援体制を円滑にすることで、看護師のストレスの軽減が図れたので報告する。

【方法】・各科にリーダナース・応援ナースを決め、応援表を作成した。・名札にリーダナース・応援ナースがわかるように、シールを付けた。当ブロックの看護師10名を対象に応援表を活用後の1年半後に、応援表で対応している科と応援表で対応していない科における仕事のストレス要因について、職業ストレス簡易調査表、A項目で調査した。

【結果】仕事のストレス要因に関する尺度の9つ、平均点で0.5の差があったのは職場の対人関係・仕事の適性・働きがいであり、すべての尺度が、応援表で対応している科が応援表で対応していない科に対して差が表れた。

【考察】応援表を作成したことは、看護師のストレス軽減の一助となった。